705

Professions juridiques : hommes/femmes, mode d'emploi

75 % des admis au premier concours de la magistrature pour la promotion 2014 sont des femmes. Un léger recul par rapport à 2012, où le taux de féminisation plafonnait à 82 %. Mais seulement 25 % d'entre elles parmi les chefs de juridictions. Côté avocats, 60 % de femmes, mais seulement 20 % d'associées. Malgré une féminisation importante des professions juridiques, les postes à responsabilités continuent à se conjuguer au masculin.

Le juge est une femme. - Le constat est unanime, la féminisation concerne toutes les professions juridiques : « Dans les facultés de droit la proportion de femmes paraît stabilisée. En revanche, dans la magistrature et le barreau, elle augmente toujours. Les jeunes femmes n'hésitent pas à se présenter au concours d'accès à l'ENM alors que les jeunes hommes s'en détournent, préférant s'orienter vers le barreau qui offre des carrières plus diversifiées et souvent plus lucratives » résume Anne Boigeol, sociologue et chercheure associée à l'Institut des Sciences sociales du politique.

Une belle conquête pour les femmes qui exercent aujourd'hui des professions prestigieuses longtemps réservées aux hommes. Parmi les juges aux affaires familiales, 95 % sont des femmes. Mais alors quel est le problème ? « Il n'y a pas trop de femmes dans la magistrature, mais il n'y a pas assez d'hommes » nuance Martine Lombard, membre du Conseil supérieur de la magistrature, professeur de droit à l'université Paris Panthéon-Assas et coordinatrice du « groupe parité » du CSM. « On assiste à une démasculinisation, une baisse du nombre de candidats au concours de l'ENM depuis une quinzaine d'années, seulement compensée depuis trois ans par le fait qu'il y a plus de postes. Les hommes ne sont pas exclus, mais ils ne se présentent pas » constate Martine Lombard. Manque d'attractivité de la magistrature ? (*V. Crise de vocation dans la magistrature ? : JCP G 2014, 158, Enquête).*

Mais la féminisation de la profession connaît des limites. Le rapport du CSM confirme que les postes hiérarchiques sont majoritairement aux mains des hommes. Seules 25 % de femmes occupent des postes « hors hiérarchie », qui représentent les échelons les plus élevés de la magistrature.

Plafond de verre. - Le phénomène est le même chez les avocats. « Dans les gros cabinets d'affaires parisiens, on compte environ 60 % de femmes collaboratrices pour 20 % de femmes associées, soit un taux d'association des femmes très faible » note Béatrice Bihr, administrateur du Cercle Montesquieu et co-fondatrice de la commission « DJ au féminin », qui se penche sur la place des directrices juridiques et plus largement des femmes dans le monde du droit. La commission est d'ailleurs à l'origine du classement des cabinets d'avocats d'affaires en fonction du pourcentage de femmes associées et collaboratrices. Depuis sa création en 2013, les 60 membres de cette commission se réunissent autour de différents objectifs dont le partage d'expériences, le *leadership* au féminin ou encore l'égalité professionnelle. « Nous souhaitons avoir une meilleure visibilité sur la place des femmes dans les cabinets d'avocats » précise Béatrice Bihr.

Des inégalités persistent dans la gestion des carrières autant que dans la rémunération. Si le constat n'est pas nouveau, il a conduit à la création d'un groupe de travail « parité » composé de huit membres au sein du CSM. Objectif : comprendre les discriminations qui persistent tout au long des carrières des femmes.

Le groupe de travail a remis un rapport intitulé « La Parité dans la magistrature » *(V. CSM, rapp. 2012, p. 192)*, complété d'une étude du CEVIPOF *(Centre de recherches de Sciences po ; V. CSM, rapp. 2012, p. 228)* montrant que les femmes prennent du retard dans la carrière dès 30 ans et le rattrapent difficilement. « Entre 30 et 35 ans, pour progresser dans la magistrature, il faut demander des mutations dans des lieux peu attractifs. Il faut changer de juridiction pour accéder au premier grade. C'est au moment où ces femmes s'installent ou envisagent la maternité » souligne Martine Lombard. L'exigence de mobilité géographique, spécificité française, est identifiée comme la cause majeure du déséquilibre hommes/femmes aux postes hiérarchiquement élevés. Le groupe de travail formule des pistes pour aménager ce critère. De même, est pointée la préférence des femmes pour le siège, en raison des conditions de travail au parquet qui ne favorisent pas l'articulation avec la vie personnelle.

Gagnant-gagnant. - Comment lutter efficacement contre le plafond de verre ? Plusieurs initiatives originales ont vu le jour récemment. Le CSM a profité des conclusions du rapport pour agir : « Nous avons rencontré la garde des Sceaux début 2014 sur des modifications du statut de magistrat ; pour assouplir la mobilité géographique et développer la politique quasiment inexistante de RH au ministère de la Justice qui ne favorise pas les carrières des femmes » note Martine Lombard.

En amont, l'ENM tente d'attirer les femmes vers des postes-clefs : depuis 2012, une formation dont l'objectif est d'identifier des leviers d'action pour encourager la carrière des femmes à des postes à responsabilités est organisée. « Cette année, ces journées ont été co-organisées avec l'ENA afin de toucher à la fois magistrats et hauts fonctionnaires, à travers des regards croisés d'expériences de femmes dirigeantes. En parallèle, nous travaillons sur des outils en ressources humaines et sur les ressources personnelles des femmes pour qu'elles identifient les points fort à mettre en valeur au cours de leur carrière » détaille Isabelle Bignalet, magistrat et sous-directrice de la formation continue à l'ENM.

De son côté, l'ACE - le syndicat des avocats-conseil d'entreprise, a créé une commission Égalité et Diversité. « Les directions juridiques sont bien plus en avance que les avocats concernant la parité. Mais la tendance s'inverse : le congé paternité vient d'être allongé à quatre semaines pour les avocats collaborateurs. Nous avons proposé au bâtonnier d'ériger l'égalité professionnelle entre hommes et femmes en règle déontologique » relate Irène Arnaudeau, avocat et présidente de la commission Égalité et Diversité. Dans la mouvance de la responsabilité sociale des entreprises, autrement définie comme la contribution de l'entreprise aux enjeux du développement durable, il s'agit d'inciter les cabinets d'avocats qui travaillent avec des entreprises à rééquilibrer les *ratios*. « Les normes de responsabilité sociale des entreprises encouragent à donner une plus grande place à la parité et à la diversité des profils : on a compris que plus on travaillait avec des gens d'horizons différents, plus on était capable d'innover » note Béatrice Bihr. Et plus encore. « La parité est un critère qui doit être pris en compte par les directions juridiques dans le choix des cabinets qui les assistent. Une entreprise est composée d'hommes et de femmes qui souhaitent avoir des interlocuteurs à leur image » a conclu Isabelle Roux-Chenu, directrice juridique de Cap Gemini à l'issue de la table ronde organisée par le Cercle Montesquieu le 3 juin dernier sur le thème : « Parité, un critère de choix des cabinets d'avocats pour les entreprises ».

Elsa Forner-Ordioni, diplômée de l'EHESS Paris et de l'IEP d'Aix-en-Provence, doctorante